



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Perehdytys ja työhyvinvointi järjestötyössä

Auta Lasta ry:n Lapsirikas hanke

Mervi Soukka

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma AIK (210 op)

02 / 2018

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Mervi Soukka	Sivumäärä 31 ja 9 liitesivua
Työn nimi Perehdytys ja työhyvinvointi järjestötyössä Auta Lasta ry:n Lapsirikas-hanke	
Ohjaava(t) opettaja(t) Kimmo Lind	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Auta Lasta ry, Lapsirikas-hanke; Anne-Maria Takkula	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Olen valinnut aiheekseni työhyvinvoinnin järjestötyössä, ja siinä erityisesti perehdytyksen. Peilaan kaikessa opinnäytetyöni kohdetta Lapsirikas-hanketta muuhun järjestötyöhön. Työni on toiminnallinen ja perustuu tekemääni kehittämistyöhön hankkeen parissa. Tilaajana toimii Auta Lasta ry:n Lapsirikas hanke ja sen projektipäällikkö Anne-Maria Takkula.</p> <p>Tässä organisaatiossa koen tekeväni tärkeää yhteiskunnallista uudistustyötä. Hanke täydentää perhepalveluita yhteistyössä kaupungin ja alueellisten sosiaalipalveluiden kanssa. Olen toiminut hankkeessa sekä perhetyössä että kehittämis- ja markkinointityössä. Olen tuottanut hankkeelle perehdytysohjelman PowerPointilla ja samasta materiaalista kansion toimistokäyttöön.</p> <p>Olen halunnut kiinnittää huomiota työssä viihtymiseen, yhteen työhyvinvoinnin tärkeään osaan, kansalaisjärjestöissä tehtävässä työssä. Tämä työ on usein vapaaehtoista ja riippuvaista erilaisista rahoitusmuodoista. Työtä tehdään pienellä budjetilla mutta suurella sydämellä. Toivon mukaan olen ollut luomassa mahdollisuuksia tehdä työtä myös hyvällä ja iloisella mielellä. Työssäni esiintyvät tutkimustuloksetkin osoittavat, että positiivisuus auttaa parempiin työtuloksiin.</p>	
Asiasanat perehdytys, työhyvinvointi, työviihtyvyys, järjestötyö, henkilöstökoulutus	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Mervi Soukka	Number of Pages 31
Title Introduction and well-being at organizationwork, Auta Lasta-association, Lapsirikas project	
Supervisor(s) Kimmo Lind	
Subscriber and/or Mentor Anne-Maria Takkula	
Abstract <p>I have chosen wellbeing at an organization work for my subject. I am focusing especially on orientation. I am comparing my final thesis in Lapsirikas-project to other work in organization. My work is practical, and it's based on my developing work in a project. The subscribers for my work are Auta lasta- association and the project manager Anne-Maria Takkula.</p> <p>I feel like I'm doing important renewal work in this project. The association is manufacturing family services with the city and regional social services. I've been working in families and in addition I have done marketing and development work. I have produced an orientation program in PowerPoint for use. I have done a folder to office use from same material also.</p> <p>I wanted to focus on a pleasantness of the job. That is important part of wellbeing at work, especially on an organization work. The work is usually voluntary and dependent on different kind of financing forms. The work is done with a little budget but with a big heart. I wish I've created possibilities to work with a good and joyful mind. After all the research has shown that positiveness helps to better work outcomes.</p>	
Keywords Introduction, well-being at work, a pleasantness of the job, organization work, staff education	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 LAPSIRIKAS HANKKEEN TAUSTAA	6
3 JÄRJESTÖTYÖN PALVELUTOIMINTA MUUTOKSESSA	8
4 TYÖHYVINVOINTI JÄRJESTÖTYÖSSÄ	12
4.1 Työhyvinvoinnin historiaa	13
4.2 Perehdytys työhyvinvoinnin perustana	14
4.3 Työhyvinvoinnin ohjaus ja ylläpitäminen	18
4.4 Vuorovaikutuksen ja käytännön ongelmia ja ratkaisuja	19
4.5 Tutkimustuloksia työhyvinvoinnista	22
5 PALAVERIT JA TYHY-PÄIVÄT OSANA TYÖHYVINVOINTIA	23
5.1 Tyhy-päivä ja kysely/keskustelu	24
5.2 Kyselyn pohja	25
5.3 Kyselyn tulokset	26
6 TOTEUTETUN TYÖN ARVIOINTI	30
6.1 Työn tilaajan arvio	
6.2 Oma arvio	
7 POHDINTA	31
LÄHTEET	32
LIITTEET	37

1. JOHDANTO

Olen koonnut tähän toiminnalliseen opinnäytetyöhöni olennaiset asiat työhyvinvoinnin kehittämistyöstäni järjestötoiminnassa. Työskentelin vuoden ajan Auta Lasta ry:n Lapsirikas-hankkeessa, neljän eri harjoittelujakson verran. Perustehtäväni oli ennaltaehkäisevää perhetyötä. Melko alkuvaiheessa oivalsin hankkeen tarvitsevan selkeät ohjeet perehdytykseen, sillä työntekijöiden vaihtuvuus on suuri.

Tein hankkeen perusasioista ja perehdytyksestä PowerPoint-esityksen. Diat ovat liitteenä tämän työn lopussa. Diat ovat mahdollisimman selkeät ja avaavat sopivasti keskustelun työn luonteesta ja tavoitteista. Samat diat olen tulostanut kansioon, josta niissä olevia tietoja voi vielä tarkistaa. Kansioon olen kerännyt myös muuta materiaalia hankkeesta. Kansio on Lapsirikas-hankkeen toimistolla työntekijöiden saatavilla. Kansio on ollut aktiivisessa käytössä kuukausittain vaihtuvien opiskelijoiden perehdyttämisessä työharjoitteluun. Tarvittaessa ohjeita voidaan päivittää käytänteiden muuttuessa. Oma työskentelyni hankkeessa on jo päättynyt, mutta toivon seuraavien työntekijöiden pitävän ohjeistuksen ajan tasalla. Myös projektipäälliköllä on siihen mahdollisuus.

Kiinnostuin työhyvinvoinnin tilasta järjestötyössä siinä määrin, että valitsin sen opinnäytetyöni aiheeksi. Sain projektipäälliköltä luvan tehdä työn heidän hankkeestaan. Tähän liittyen osallistuin Tyhy-päivän suunnitteluun ja toteutukseen. Samassa yhteydessä tein hankkeen työntekijöille kyselyn liittyen työssä viihtymiseen, osaamisen tunnistamiseen, työyhteisön vuorovaikutussuhteisiin ja vaikuttamiseen työssä. Olen tehnyt aloitteita työhyvinvoinnin edistämiseksi. Näitä on myös käytännössä toteutettu.

Olen päässyt mukaan hankkeen toimintaan aivan alkuvaiheessa. Näin ollen paneutumiseni perehdytykseen ja työhyvinvointiin sijoittuu sopivaan vaiheeseen hankkeen kehityksessä. Olen saanut olla mukana perustavassa kehitystyössä Lapsirikas-hanketoiminnassa.

Tutkimuksellisesti olen perehtynyt aiheeseen erilaisten Lapsirikas-hanketta koskevien tutkimusten ja artikkeleiden kautta. Samoin olen tutustunut tutkimukseen työhyvinvoinnista ja perehdytyksestä sekä seurannut aiheesta ilmestynyttä uutisointia ja internet-materiaalia.

Lähdin laadullisen tutkimuksen kautta avaamaan produktiani hankkeessa. Viitoitukseksi otin Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaati; terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen.

Olen halunnut keskittyä positiivisen palautteen kautta tehtävään työnohjaukseen. Koen sen antavan parhaan tuloksen työssä. Varsinkin, kun on kyse vapaaehtoistyöstä, kuten järjestötyössä useimmiten on.

2. LAPSIRIKAS - HANKKEEN TAUSTAA

Auta Lasta yhdistyksen perustaja Annikki Raatikainen (s. 1921) on aloittanut ”perheyön” pioneerina Kainuussa. Hän on itse jäänyt kodittomaksi äitinsä kuoleman jälkeen isän avioituessa uudestaan. Annikki ei sopinut siihen perhekuviioon. Kodin ja perheen ikävä on saanut hänet lähtemään auttamis- ja lähetystyöhön. Aluksi hän kulki perheissä piikana, mutta myöhemmin hän otti itse huostaansa huono-osaisia lapsia. Hänellä oli koko ajan vähintään kymmenkunta lasta huolehdittavanaan.

Ensimmäisen sijaiskotinsa hän perusti Suomussalmen vanhaan kunnantaloon, johon Oulun kaupunki alkoi sijoittaa lapsia vuonna 1956. Seuraavaksi Annikki muutti lasten kanssa Ilmajoelle vuonna 1961 ja sieltä edelleen Oulun Pateniemeen vuonna 1968. Hänen aloitteestaan perustettiin 30.4.1969 yhdistys, joka tunnettiin aluksi Annikki Raatikaisen lastenkotiyhdistyksenä. Vastuuta lastensuojelutyöstä jakoivat Oulun kaupunki ja helluntaiseurakunta. Yhdistyksen toiminnan tukemiseksi alettiin julkaista Auta Lasta- nimistä lehteä, josta juontaa yhdistyksen nykyinen nimi.

Myöhemmin (v. 1974) Annikki Raatikainen lähti itse lähetystyöhön Bangladeshiin perustamaan lastenkoteja jättäen yhdistystoiminnan Suomessa. Hän on kirjoittanut tuol-

ta ajalta kirjan ”Ilon ja itkun Bangladesh”. Työtä jatkoivat esimerkiksi nykyinen hallituksen puheenjohtaja Marja-Leena Kemppainen ja toiminnanjohtaja Pertti Kukkonen. Yhdistyksellä on toimitilat Oulun Hietasaarella sijaitsevan erityislastenkoti Heinäsalmen yhteydessä. Kemppainen on maininnut Lapsirikas-hankkeen palanneen yhdistyksen toimintaperiaatteiden juurille.

(Ojala 2001, 4; Raatikainen 1987; Raiskio 2003, 36–39.)

Oulun ja Raahen alueilla toimivat sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiset ovat tehneet aloitteen perheiden arkea helpottavasta hankkeesta alkuvuonna 2016. Hankkeeseen ympärille koottiin innovatiivinen ryhmä ammattilaisia kaupunkien työntekijöistä sekä eri järjestöistä. (Takkula 2016, 8-9.)

Suuntaa hankkeelle on antanut myös Heidi Telkin gradu-tutkimus Jyväskylän yliopistolle, ”Ikkunoita arkeen – lastensuojelun asiakkaana olevien monilapsisten perheiden äitien kokemuksia arjesta ja tuen tarpeista” (Telkki 2015). Tämän lisäksi haastateltiin perheitä laajalla otannalla.

Helmikuussa 2016 Auta Lasta-yhdistys valitsi hankkeelle projektipäälliköksi Anne-Maria Takkulan. Hän toimi aiemmin Oulun kaupungin palveluesimiehenä. Hankkeen toimisto sijaitsee Oulun Kumppanuuskeskuksessa, jossa majapaikkaa pitää yli 40 sosiaali- ja terveysalan toimijaa ja yhteisöä. Hankkeen yksi johtava periaate on tehdä yhteistyötä kaikkien lapsia ja perheitä tukevien järjestöjen kanssa. Alustavasti yhteistyösopimus on tehty Suomen Vanhempainliiton, Suomen Uusperheiden liiton, Pohjois-Suomen monikkoperheiden, Yhden vanhemman perheiden liiton, Vuolle Settlementti ry:n ja Mannerheimin lastensuojeluliiton Pohjois-Pohjanmaan piirin kanssa. Tämän lisäksi hankkeelle on perustettu kokemustyöryhmä vanhemmista.

Elokuussa 2016 Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän alueelle valittiin projektisuunnittelijaksi Saana Savela. Saana on aiemmin työskennellyt Raahen hyvinvointikuntayhtymän perhepalveluesimiehenä. Hänen toimipisteensä sijaitsee Raahen lastenneuvolassa.

Hankkeen toimijat on kutsuttu mukaan Oulun kaupungin hyvinvointikeskusten alueellisiin yhteistoimintaryhmiin. (Takkula 2016, 8-9.)

Lapsirikas-hanke on Auta Lasta ry:n tavallisten lapsiperheiden toimivaa arkea tukeva Raha-automaattiyhdistys STEA:n sponsoroima alueellinen toimintamuoto. Hankkeen aikana on tarkoitus kehittää toimintakonsepti, joka tuo lapsiperheiden ulottuville ammatillisen ja järjestötoiminnan tuen koordinoitusti.

Tavoitteena on kehittää vapaaehtoistoimintaa lapsiperheiden hyväksi sekä juurruttaa kehitettyjä toimintamalleja yhteistyössä eri toimijoiden ja järjestöjen kanssa työllistämällä oppisopimuksen ja työllistämistukien kautta henkilöitä toiminnalliseen perhetyöhön. Lisäksi hanke tekee yhteistyötä eri oppilaitosten kanssa tarjoten työharjoittelupaikkoja. Hankkeen lähtökohtana on ollut yleisesti tunnettu ilmiö lapsiperheiden palvelujen riittämättömyydestä, sekä lasten, nuorten ja perheiden pahoinvointi. Hanke tarjoaa matalan kynnyksen tukea ennaltaehkäisevästi ja helposti. (Takkula 2016, 8.)

Hankkeessa on käytössä valtakunnallinen Lapset puheeksi-menetelmä. Menetelmä on kehitetty alun perin sairaalakäyttöön Oulussa Mika Niemelän toimesta. Menetelmään kuuluu lapsen ja vanhempien kuuleminen sekä neuvottelu ratkaisusta erilaisiin lapsen kasvussa ja kehityksessä ilmenneisiin ongelmiin. Tapaamisia on yleensä vain muutama ja ne pyritään järjestämään päivähoiton tai koulun yhteyteen. Palavereiden yhteydessä pyritään etsimään lapselle sopiva apuverkosto. (Niemelä 2014.)

3. JÄRJESTÖTYÖN PALVELUTOIMINTA MUUTOKSESSA

Järjestötyö on kokenut suuria muutoksia viime vuosien ja vuosikymmenien aikana. Esimerkiksi nettiyhteydet ovat muokanneet järjestöjen toimintatapoja. Ollakseen ns. ”ajan hermolla”, järjestöllä tulee olla vähintään kotisivut internetissä (Juslén 2009, 153.) Samoin palveluiden tuottaminen yhteistyössä kunnallisen palvelutoiminnan kanssa on tuonut uudenlaisia toimintatapoja järjestötyöhön (Takkula 2016, 8-9).

Suomi on järjestöjen luvattu maa. Täällä toimii lukematon määrä erilaisia järjestöjä. On metsästysseuraa, Martta-liittoa, Neuro-liittoa ynnä muita erilaisiin tarpeisiin ja tilanteisiin perustettuja erikokoisia ja – näköisiä järjestöjä. Ominaista kaikille on, että

ne ajavat jäsenistönsä etuja. Jotta järjestö voisi toimia ja pysyä vireänä, sillä on oltava selkeä tavoite ja suunnitelma toteutuksesta. Vaikka järjestötyötä leimaa epäsäännöllisyys, työehtoasioista ei sovi tinkiä. Tämän myötä kasvaa perusturva ja -luottamus tehdä työtä. (Harju 2006.)

Kaikki eivät pidä järjestötyötä oikeana ammattityönä. Insinöörit ovat kyllä ammattilaisia ja tekevät tärkeää työtä. Niin tekevätkin, mutta ihmisten hyvinvoinnin ja yhteiskunnan toimivuuden kannalta arvokasta on myös järjestötyöntekijöiden ammattitaito ja työ. (emt.)

Professori Martti Siisiäinen on todennut, että demokraattiset valtiot ovat vahvoja sielä, missä on vahvaa kansalaistoimintaa. Erilaiset yhteiskunnalliset liikkeet ja yhdistykset osoittavat ongelmia ja tekevät korjausehdotuksia. Näin demokratialla säilyy kosketus ihmisten arkielämään. (Lihavainen 1996, 13–14.)

Vapaaehtoistoiminta toimii yhteiskuntaa uudistavana voimavarana. Kansalaistoiminnasta on kehittynyt esimerkiksi neuvolatoiminta, kotipalvelu, sairaus- ja eläketurva sekä osuustoiminta. Myös syrjäytymisen ehkäisyssä järjestötoiminta on ollut liikkeelle panevana voimana. (emt, 13–14.)

Oulussa on kehitetty aivan oma Innokylä-mallinnus kaupungin ja kolmannen sektorin yhteistyöllä. Tässä työmuodossa järjestöt ovat tiiviisti mukana kehittämässä kaupungin sote-palveluita. Työ on alkanut ESKO – ehkäisevän työn kärkihankkeena vuosina 2009–2013 jatkuen edelleen. Työ on jaoteltu eri elämänkaariverkostoihin. Verkostot on suunnattu lasten ja nuorten, työikäisten sekä ikäihmisten parissa toimiville järjestöille, kuntien, seurakuntien ja oppilaitosten edustajille. Tarkoitus on edistää kunnan ja eri järjestöjen yhteistyötä sekä poistaa päällekkäisyyttä työmuodoista. Verkostoissa ovat mukana kunnallisten työntekijöiden lisäksi mm. ADHD-liitto, MLL ja Vuolle Settlementti. (Innokylä 2018.) Olen itsekin saanut osallistua Haukiputaalla vastaavaan verkostokokoonntumiseen projektipäällikön työparina.

Olemme hankkeessamme täydentämässä Oulun kaupungin lapsiperheiden sosiaalipalveluja. Perhetyön puolella on koettu suuria muutoksia viimeisten vuosien, oikeastaan vuosikymmenien aikana. Kodinhoito ajettiin alas ja kodinhoitajan toimi lakkautet-

tiin kokonaan. Tilalle astuivat perhetyöntekijät. Koulutuksen muuttuessa myös työtehtävät muuttuivat. 1990-luvulla alkaneen laman myötä perheiden taloudellinen tilanne heikkeni, mikä näkyi lisääntyvinä ongelmina. Näihin tartuttiin erityisesti perhetyössä. Keskityttiin ns. kriisiapuun ja tavallisen perheen tarpeet jäivät unohduksiin. Tämä kuitenkin oli omiaan sysäämään perheitä ahtaammalle. Pian kriisiapua tarvittiin enemmän kuin pystyttiin antamaan. Ennaltaehkäisevä työ jäi taka-alalle. Kuntien säästöoperaatioiden myötä yksityiset palveluntuottajat työllistivät ihmisiä. Samoin järjestötoiminta teki oman osuutensa.

Kuntien palvelujärjestelmät aloittivat kilpailutuksen. Yksityinen palvelutuotanto on nykyään vakiinnuttanut asemansa. Se ei kuitenkaan voi täysin korvata sosiaali- ja terveyspalveluitamme. Joillakin aloilla kilpailu on toki paikallaan, mutta vuorovaikutusta ja yksilöllisyyttä unohtamatta.

Jos kehittämisestä puuttuu selkeä visio, se tietää paluuta entisiin ”huutolaisaikoihin”. Pahimmillaan esim. lastenhuollossa ongelman voi kiteyttää lauseeseen: ”Voiko huostaan otettua lasta pitää kädestä vähän vähemmän aikaa?” Näin kysyttiin eräässä lehtikolumnissa. Järjestöjenkään suhde kilpailutukseen ei ole aivan yksinkertainen. Niissä on kautta aikojen korostettu työn voittoa tavoittelematonta luonnetta, eikä ihmisen hädällä saisi ansaita, kuten sosiaalipoliittiseen etiikkaan on kuulunut. (Möttönen & Niemelä, 139–142.)

Järjestölähtöinen auttamistoiminta sijoittuu vapaaehtoistoiminnan ja palvelutuotannon välimaastoon tarjoten matalan kynnyksen apua. Sosten (Suomen sosiaali ja terveys ry) suositusten mukaan järjestöille pitäisi taata mahdollisuus tarttua työhön. Kunnilla ja järjestöillä on sama päämäärä: ihmisten hyvinvointi. (Järjestöbarometri 2014.)

Järjestöt voivat nähdä oman vaikuttamistoimintansa laajana hyvinvointipoliittisena tehtävänä. Kunnat puolestaan voivat nähdä järjestöt tasa-arvoisina toimijoina, joilla on omia tavoitteita. Järjestöissä voidaan tehdä kehittämistyötä, jonka avulla alueellisesta palvelukokonaisuudesta saadaan yhtenäisempi ja toimivampi. Jo nyt kunnissa on käytössä tilaaja-tuottaja-malli, joka mahdollistaa kolmannen sektorin toiminnan kunnallisella tasolla. Vuonna 2005 sosiaalipalveluiden puolella järjestöt tuottivat jo 18 prosenttia ja yritykset 6 prosenttia palveluista. Kunnissa on nähty, että järjestöt ovat

tuoneet toimintaan omaa osaamistaan, kokemusperäistä tietoa sekä omia yhteistyökanavia ja rahoituslähteitä. (Möttönen & Niemelä 2005, 171–174.) Järjestöjen palvelutuotannosta on saatavilla vähenevässä määrin tilastotietoa viime vuosilta. THL:n virallista tietoa yksityisistä sosiaalipalveluiden tuottajista ei ole julkaistu vuoden 2011 jälkeen. Kuitenkin on selkeästi nähtävissä, että sosiaalipalveluiden tuottamisen kasvu on ollut voimakasta vuoden 2011 jälkeen. Tilastot eivät kerro, ovatko tuottajat yksityisiä vai järjestöjä. Julkisten palveluntuottajien arvio eri tahojen merkityksestä kertoo sekin kasvua tapahtuneen. Vuosien 2011 ja 2014 välillä kasvu on ollut kaksinkertaista; 20 prosentista 40 prosenttiin. (Sosiaalibarometri 2014, 95–98)

Soste:ssa ollaan huolestuneita siitä, miten Sote-uudistus vaikuttaa järjestöjen työskentelyyn. Järjestöjen palvelutuotannon positiivisia perustekijöitä ovat aatteellinen arvopohja, yleishyödyllisyys, pitkät perinteet ja syvä ymmärrys asiakkaiden tilasta. (Soste 2018.)

Lapsirikas-hankkeen piirissä on kaikilla kädet täynnä työtä. Työkenttä laajenee kaiken aikaa. Resurssit tehdä työtä ovat rajalliset, mutta teemme, minkä ehdimme ja voimme. Projektipäällikkö seuraa ”herkällä korvalla” kentän tilannetta. Tarvittaessa työkuvioita muokataan, ettei kukaan kuormittuisi liikaa. Monesti olen tullut huomamaan, että perheen saama apu ja kokemus sen riittävydestä vaihtelevat perhekohdaisesti. Pienikin apu voi tuntua suurelta.

Olemme sopineet tiimissämme, että halutessaan uudet työntekijät voivat tulla työpareiksi vanhemmille työntekijöille työskentelyn alkuvaiheessa. Tästä tein aloitteen heti tiimiin tullessani. Parityöskentely onkin ollut suosittu työskentelymuoto hankkeessamme. Joissakin tapauksissa on ollut tarpeen huomioida myös turvallisuusnäkökohdat. Toimimme usein perheissä, joissa on paljon lapsia. Työtä tekevät opiskelijat, jotka eivät välttämättä ole tottuneet useamman lapsen yhtäaikaiseen hoitoon ja huolenpitoon. Tällöin on tarpeen työskennellä pareittain. Tämä toimii hyvin.

Mukanani on kulkenut opiskelijoiden lisäksi myös työkokeilijoita. Kokemukset ovat olleet myönteiset sekä perheiden, että työntekijöiden puolelta. Perheen vanhempi on voinut huolettomammin jättää lapsensa työntekijöiden hoitoon ja työntekijä on saanut tarvitsemaansa harjoitusta työhön. Myös työhyvinvointi paranee, kun työkuviot ovat

hyvin suunnitellut ja asianmukainen perehdytys on suoritettu (Kupias&Peltola, 68-69).

Työn kuva muuttuu tilanteiden mukaisesti. Haemme miltei päivittäin oikeita tapoja palvella perheiden tarpeita. Perheeseen mennessämme emme välttämättä tiedä, mitä meiltä odotetaan. Sovitamme päivän tuotokseen perheen toiveet oman aikataulumme ja resurssiemme mukaisesti.

Usein tilaukset ovat kertaluonteisia, jolloin emme perehdy perheen tilanteeseen sen tarkemmin. Annamme pyydetyn avun ja poistumme. Emme kirjaa kohteita ja tietoja perheistä mihinkään taulukkoon. Mikäli perheessä käydään toistuvasti ja perhe itse pyytää apua ongelmiinsa, autamme tarvittaessa kykyjemme mukaisesti.

Esimerkkinä voisin kertoa perheen, jossa äiti on pyytänyt apua arjen hallintaan. Äidillä on itsellään psyyken ongelmia. Hankkeesta käy useampi työntekijä vuorollaan äitiä auttamassa. Projektipäällikkö on yhteydessä kaupungin palveluvastaavaan, sieltä käy perhetyöntekijä arvioimassa perheen tilanteen ja ohjaa hakemaan alle kouluikäisille lapsille kunnallisen päivähoitopaikan. Äiti odottaa vauvaa ja saa näin lepoaikaa itselleen. Hanke on tehnyt merkityksellistä kehitystyötä yhdessä kaupungin työntekijöiden kanssa. Edelleen kyseisen perheen äidillä on mahdollisuus pyytää hankkeesta apua tarvittaessa, mutta hän saa nyt säännöllistä apua päivähoidon ja perhetyön taholta. Tämä on tärkeää ennaltaehkäisevää perhetyötä.

Edelliseen liittyen viittaa Tero Nevalan tekemään pro gradu-tutkimukseen Lapin yliopistolle ja siihen liittyvään blogitekstiin Lapsirikas-hankkeen [www-sivuilla](http://www.sivuilla). Näissä hän valottaa suurperheiden kokemuksia sosiaalityöntekijöiden asennoitumisesta ja tuen vastaanottamisen ristiriitaisuudesta. Monessa perheessä tuen vastaanottaminen koetaan niin työlääksi, että tukea jätetään pyytämättä, vaikka edellytykset siihen olisivat olemassa. (Nevala 2017; Nevala 2018.)

4. TYÖHYVINVOINTI JÄRJESTÖTYÖSSÄ

Tarkastelen työhyvinvointia järjestötyön kautta. Tämä poikkeaa jossain määrin ns. tavallisen työelämän käytänteistä. Järjestötyössä työelämä on moniulotteisempi johtuen erilaisista työn toteuttamistavoista. Työtä tehdään rinnakkain palkattuna, vapaaehtoisvoimin ja erilaisten aatetaustojen innoittamana. Viime vuosina järjestötyö on tehnyt paljon yhteistyötä kunnallisen sektorin kanssa. Tällöin on tapahtunut samankaltaistumista myös työelämän saralla. Kolmas sektori on ottanut aktiivisemman roolin työelämässä. Kehityksen seurauksena myös työhyvinvointiin on alettu kiinnittää enemmän huomiota järjestötyöpuolella. Samat lainalaisuudet koskevat työntekijöitä, olivatpa he palkattuja tai vapaaehtoisia. (Möttönen & Niemelä 2005, 171–174.)

Työhyvinvoinnin ylläpitämiseen vaikuttavat monet eri tekijät; organisaation piirteet, esimiestoiminta, ilmapiiri ja työn hallinnan tunne sekä myös työntekijän käsitys työyhteisöstään (Manka 2007, 8).

Työhyvinvoinnin edellytyksenä ei voida pitää ainoastaan systemaattista johtamista, vaan myös työntekijöillä on tärkeä rooli työhyvinvoinnin rakentamisessa. Työhyvinvoinnin edellytykset ovat hyvinvoivat työntekijät. Kun työyhteisö voi hyvin, myös työtulos on hyvä. Toimiva työyhteisö ja – ympäristö on kaiken ydin ja voimavara. Kun toimijat kokevat onnistumisia työssään, he saavat kokea myös työn iloa. Tämä mahdollistuu, kun he voivat hyödyntää työssään omia vahvuuksiaan. Tie toimivaan työyhteisöön kulkee tiimin tuen, innovoivan johtamisen, joustavuuden ja kehittämismahdollisuuksien kautta. Työmotivaatiota puolestaan syövät taloudellisesta tilanteesta johtuvat supistuneet resurssit, henkilöstövähennykset ja näistä johtuva huono työilmapiiri.

(Kallio & Kiviniemi & Sandelin 2015.)

4.1. Työhyvinvoinnin historiaa

Työhyvinvointityö on saanut alkunsa työsuojelutyöstä. Työsuojelun käsite on muuttunut yhdessä työelämän muutosten kanssa. Molemmat työmuodot ovat pitkälle lakisääteisiä. Seuraavat lait koskevat työhyvinvointia:

- Työturvallisuuslaki
- Työterveyshuoltolaki
- Työsopimuslaki
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä
- Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta

- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä
- Vuosilomalaki
- Työeläkelaki
- Laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa
- Ammattitautilaki
- Tapaturmavakuutuslaki

Lakien tehtävänä on säädellä työhyvinvointia suoraan tai välillisesti jotta työn tekemiseen ja organisoimiseen liittyvät vastuut ja velvoitteet täyttyvät. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 16–17.)

Tutkimusta työoloista ja työhyvinvoinnista on tehty jo sata vuotta sitten. Se lähti liikkeelle fysiologisesta stressitutkimuksesta 1920-luvulla. Tutkimus kohdistui tällöin yksilön fysiologisiin reaktioihin. Työntekijää haluttiin suojella terveyttä uhkaavilta vaaroilta. Näin katsotaan syntyneen työsuojelun. (Manka & Manka 2016, 64.)

Työhyvinvointi käsitteenä on otettu käyttöön vasta 1900-luvun loppupuolella. 1970-luvulla alkaneen työntutkimuksen ja työn kehittämisen seurauksena syntynyt työhyvinvointi on tasapainottanut työn ja vapaa-ajan yhteensopivuutta. Työn vaatimusten mukaisesti on sovitettu työntekijän tehtävät sellaisiksi, että hänen voimavaransa ja taitonsa riittävät. Näin saadaan ylläpidettyä työntekijän työkykyä. Ensimmäisiä mainintoja työkykyä ylläpitävistä tekijöistä löytyy 1980-luvulta.

Työn sujuvuus ja viihtyminen työssä on mielletty työhyvinvoinniksi. Työhyvinvointi on laajentunut vuosikymmenien myötä käsittämään myös työympäristön ulkopuolisia tekijöitä. Siihen on liitetty yleinen hyvinvointi ja kuntoutus.

(Suutarinen & Vesterinen 2010, 14–17; Manka & Manka 2016, 65–66.)

Kun 1980-luvulla käynnistyi Tyky- eli työkykyä ylläpitävä toiminta työorganisaatioissa syntyi myös käsite työhyvinvointi. Tällöin alettiin kiinnittää huomiota myös työssä viihtymiseen ja jaksamiseen. Tämä asiakokonaisuus ammentaa tietopohjaa eri tieteenaloilta, muista lähteistä ja käytännön toimintaperusteista. Myöhemmin on muotoutunut käsitteeksi myös Tyhy-toiminta; päivät ja tapahtumat, jotka tukevat työntekijöiden työhyvinvointia. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 14–17; Kaunismaa & Lind 2014, 8-9.)

4.2. Perehdytys työhyvinvoinnin perustana

Työskennellessäni Lapsirikas - hankkeessa, olen heti aluksi kiinnittänyt huomioni vähäiseen perehdytykseen. Tämä on saattanut johtua siitä, että olen aiemmassa työ- ja koulutuselämässäni myös tehnyt perhetyötä. Minua ei siis tarvinnut kovin paljoa perehdyttää. Saman ilmiön olen kuitenkin huomannut myös monissa muissa vastaavissa toimissa ollessani. Tämä asia alkoi minua kiinnostaa siinä määrin, että halusin tehdä siitä osan omaa opinnäytetyöni. Kun tein ehdotuksiani perehdytyksen parantamiseksi, sain työnjohdolta kehotuksen jatkaa samaan malliin.

Keskimäärin järjestötyössä ei ole kiinnitetty riittävästi huomioita perehdytykseen ja työnohjaukseen. Tässä on vielä kehitettävää. Vaativassa työssä on tärkeää huolehtia työntekijöiden työhyvinvoinnista ja työkyvystä. (Harju 2006.)

Hyvä perehdyttäjä on ammattitaitoinen ja motivoitunut koulutustyöhön – ehkä jopa itse hakeutunut tehtävään. On tärkeää kuitenkin muistaa, että eri ihmiset oppivat eri menetelmillä. Perehdyttämisen ytimenä ovat aina työtehtävät. Olennaisena osana perehdytystä on myös tehtäväkohtainen työnopastus. (Liski 2007)

Perehdytys on merkityksellistä kokonaisvaltaisesti työssä saatavien onnistumisten ja oivallusten suhteen. Se antaa varmuutta työntekijälle ja vakuuttaa täten myös asiakkaat. Miten voimme odottaa työntekijältä asiantuntevaa työtötta, ellei häntä ole kunnolla perehdytetty tehtäviinsä?

Käsitykseni mukaan perehdytys on usein sellainen asia, joka helposti unohtuu ja käytänteet voivat olla kirjavia. Käsitystäni vahvistavat myös YLE:n uutisoimat tiedot: Vain 1/3 yrityksistä on tehnyt suunnitelman ja järjestänyt seurannan työhyvinvoinnin ja perehdytyksen kehittämiseen tutkimuksen mukaan vuonna 2009. Tästä johtuen on käynnistetty erilaisia hankkeita ympäri maata, joissa työhyvinvointia on pyritty parantamaan. Esimerkkinä voidaan mainita Ylivieskan kolmivuotinen malli. Näissäkin projekteissa korostui hyvän perehdytyksen merkitys. (YLE Uutiset, 2009; YLE Uutiset, 2017.)

Järjestötyössä työntekijöiden erilaiset profiilit tuovat oman sävynsä palettiin. Samalla työkentällä voivat työskennellä vapaaehtoiset, palkkatyöntekijät ja työllistetyt. Työntekijöiden vaihtuvuus tuo omat haasteensa perehdytykseen.

Samoin kokemuspohja voi olla työntekijöillä hyvinkin erilainen. Näin on myös Lapsirikas-hankkeen kohdalla. Työnantajalta vaaditaan monialaista asiantuntemusta.

Tällöin onkin hyvä muistaa myös työntekijöiden työssä jaksaminen. Omassa tiimisämme olemme kokeneet tärkeäksi työntekijöiden sekä työnjohdon keskinäisen vuorovaikutuksen. Tiimin palaverissa käymme läpi kaikki epäkohdat, mitä kenttätyössä kohtaamme.

Järjestötyö mielletään yleisesti yksinäiseksi (Kaunismaa & Lind 2014, 20–21; Lahti 2006). Samoin kokivat myös MLL:n perhekahviloiden vapaaehtoiset työntekijät. Tutkimme oppilastyönä (Jokinen & Soukka 2017) kahden eri oululaisen kahvilan vetäjien kokemuksia haastatteleamalla keväällä 2017. Molempien työntekijät kokivat samoin joutuvansa tekemään yksin suurimman osan vapaaehtoistyöstä, eikä jatkajia työlle ole helppo löytää. Toisessa kahvilassa toimintaa oli jouduttu supistamaan henkilöstöpulan vuoksi ja toiminnan lopettamista harkittiin. MLL:n kahvilatoiminta on järjestäytynyttä valtakunnallista perhetyötoimintaa. Työ perustuu vapaaehtoisuuteen ja sisältyy MLL:n toimintaan. (Jokinen & Soukka 2017; MLL, perhekahvilat.) Vastaavaa en ole kohdannut oman työharjoitteluni aikana. Organisaatio toimii hyvin ja erilaisia harjoittelijoita ja työntekijöitä löytyy tarpeeksi. Ainoa miinus tuntuu olevan työntekijöiden suuri vaihtuvuus: juuri, kun työ alkaa sujua hyvin, työharjoittelu/työkokeilu loppuu.

Vapaaehtoistyön onnistuminen vaatii hyvää työnohjausta. Suomen Mielenterveysseura on tarjonnut vapaaehtoisille työnohjausta 1980-luvulta alkaen. Toimintaansa sitoutunut ja motivoitunut vapaaehtoinen saattaa vaarantaa oman jaksamisensa huomaamattaan. Esimerkiksi toiminnan muutokset, vapaaehtoisten ikääntyminen ja elämäntilanteiden muutokset voivat vaikuttaa siihen, ettei työ tunnu enää mielekkäältä eikä iloa tuottavalta, vaan enemmän pakolta. Perusteellinen työnohjaus kannustaa vapaaehtoista huolehtimaan omasta jaksamisestaan. Näin kertoo Erik Chibani opinäytetyössään, joka käsittelee työhyvinvointia vapaaehtoistyöntekijöiden keskuudessa maahanmuuttajien vastaanottokeskuksissa. (Chibani 2017, 15.)

Auta Lasta- yhdistyksen vapaaehtoisia koulutetaan Vares-verkoston järjestämän vapaaehtoiskoulutuksen puitteissa (Vares-verkosto 2018).

Kansalaisareenan jäsenyhteisöt ja vapaaehtoistoiminnan koordinaattorien Valikko-verkostot järjestävät Vapaaehtoistoiminnan messuja ja muita vapaaehtoistoiminnan esittelytapahtumia eri puolilla Suomea. Vuonna 2018 tapahtumia järjestetään ainakin Lahdessa, Espoossa, Turussa, Jyväskylässä ja Helsingissä. Messuilta voi löytää itselleen sopivan tavan osallistua vapaaehtoistyöhön. (Kansalaisareena 2018.)

Olen tullut harjoitteluni aikana samaan tulokseen, kuin Kaunismaa & Lind tutkimuksessaan. (Kaunismaa & Lind 2014, 20–21.) Eli järjestötyössä ollaan monesti yksin ”puurtamassa”, mistä aiheutuu helposti tyytymättömyyttä vallitsevaan tilanteeseen. Koetaan riittämättömyyttä ja kaivataan toista mielipidettä asioista ja tehtävistä. Juuri tähän olen halunnut tuoda parannusta. Myös riittävä perehdytys auttaa luottamaan itseensä työssä.

Perehdytystä helpottamaan olen tehnyt projektipäällikölle PowerPoint-esityksen, jossa käydään läpi tiivistetysti perusasiat työhön liittyen. Samoista dioista olen koonnut kansion toimistolla selattavaksi. Kansioon olen kerännyt myös muita tiedotteita liittyen hanketyöhön. Tämä on toiminnallinen osuus opinnäytetyössäni. PowerPointin diat löytyvät liitteenä tämän raportin lopusta.

Jos nyt vertaamme vapaaehtoista järjestötyötä palkkatyöhön, huomaamme, ettei tilanne vuonna 2015 ollut siltäkään taholla kummoisempi. Vain 55 prosenttia palkansaajista osallistui tuolloin työnantajan maksamaan koulutukseen. 2000-luvulla osuus on noussut, mutta pysähtynyt viime vuosina. Lisäksi yleinen ilmiö on, että koulutus kasautuu niille, joilla sitä ennestäänkin jo on olemassa. Kuitenkin vuonna 2015 kolmannes palkansaajista oli sitä mieltä, että työn ohessa voi koko ajan oppia uusia asioita. Kouluttaminen liittyy olennaisesti työssä viihtymiseen ja työhyvinvointiin. Se on taitojen päivittämistä. (Manka & Manka 2016, 41–42.)

Kun työ koetaan itselle kehittäväksi ja mielekkääksi voidaan puhua ”työn imusta”. Sillä tarkoitetaan työlle omistautumista, tarmokkuutta ja uppoutumista. Tällä taas on vaikutusta työpaikan taloudelliseen menestymiseen, työhön sitoutumiseen ja vähäisempiin eläköitymisajatuksiin. (emt, 41–42.)

Pirkanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymässä tultiin samanlaisiin tuloksiin työhyvinvointia kehitettäessä. Ensiapu Acutassa koettiin työn kuormittuminen siinä määrin vaikeaksi, että toimintaa ryhdyttiin selkeyttämään ja kehittämään. Vastauksina kyselyihin päällimmäisiksi keinoiksi työn selkeyttämiseksi nousi tasapuolisuus, positiivinen johtaminen, arvot arjessa ja perusteellinen perehdyttäminen. (emt, 100–102.)

4.3 Työhyvinvoinnin ohjaus ja ylläpitäminen

Työhyvinvoinnin perustana voidaan pitää työterveydenhuoltoa ja turvallisuustekijöiden takaamista Päivi Rauramon mukaan. Seuraavina tukipilareina voidaan mainita yhteistyö ja – henki, oikeudenmukaiset eettiset arvot ja oppiva organisaatio. Ei voida myöskään unohtaa tasa-arvoista itsensä toteuttamista. Työllä on oltava missio, visio ja strategia. (Rauramo 2009,4.)

Työterveyslaitoksen selvitys (2/2017) nuorten työntekijöiden työelämäodotuksista tukee näitä ajatuksia. Kun nuorilta kysyttiin heidän näkemyksiään hyvästä työpaikasta, nousivat työyhteisöön liittyvät asiat listan kärkeen, sanoo tutkija A. Airila. Palkkaus oli vasta 13. sijalla. Sitä edellisenä (12.) oli itsensä kehittäminen, mikä kertoo vahvasta yhteisöllisyyden tarpeesta ja sosiaalisten suhteiden arvostuksesta.

Alla olevasta luettelosta löytyy oleellisia asioita nuorten arvoista työelämässä. Olen koonnut tähän muutamia tärkeimpinä pitämiäni. Nuoret työntekijät pitävät yllättävän tärkeinä sosiaalisia ulottuvuuksia työssään. On huomattavaa, että merkityksellisintä ei ole enää työstä maksettava palkka, vaan se, miten työntekijä kokee viihtyvänsä työssään; eli saako hän toteuttaa itseään ja vahvuuksiaan työssään. Samoin hänellä tulee olla vaikuttamismahdollisuus työhönsä.

Viihtyisä työympäristö ja toimivat ihmissuhteet työyhteisössä ovat myös avainasemassa.

Mitkä ovat mielestäsi työhyvinvoinnin tärkeimpiä tekijöitä?

1. Hyvä työilmapiiri 52 %
2. Motivoiva työ 37 %
3. Mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön ja toimenkuvaan 29 %
4. Turvattu työpaikka 24 %
5. Joustavuus työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa 22 %

6. Alaisiinsa luottava esimies 21 %
 7. Mahdollisuus hyödyntää omia vahvuuksia 20 %
 8. Viihtyisä ja toimiva työympäristö 16 %
 9. Yhdessä tekemisen henki 16 %
 10. Hyvät työtoverit 15 %
 11. Välittävä esimies 14 %
 12. Itsensä kehittämisen mahdollisuudet 13 %
 13. Hyvä palkka 12 %
- (Työelämä 2020)

Pohjois-Karjalan sairaanhoidon ja sosiaalihuollon kuntayhtymän työhyvinvoinnin kehittämishankkeessa on määritelty asia näin: ”On mukava tulla töihin ja lähteä töistä, kun on saanut hyvää aikaan.” Kuntayhtymä tekee jokaisen työntekijänsä kanssa työhyvinvointisopimuksen. Jokapäiväisen työn sujuminen on ensiarvoisen tärkeää työssä viihtymisen ja jaksamisen kannalta. (Manka & Manka 2016, 74–75.)

4.4. Vuorovaikutuksen ja käytännön ongelmia ja ratkaisuja

Opettajani Juha Nikkilä on tuonut luennoillaan esiin erilaisia aiheita, jotka ovat keskusteluttaneet työyhteisöjä kautta aikojen. Näistä voisin mainita tehokkuusajattelun, johtamisen ongelmat, työpaikkakiusaamisen, työuupumuksen ja uudistusten rasitustekijät. Nämä muun muassa kuormittavat työhyvinvointia. (Nikkilä 2017.)

Korjaavina toimenpiteinä voidaan käyttää esimerkiksi kehityskeskusteluja, työpaikkapalavereja, sairauksien ja tapaturmien hoitoa, kuntoutusta, uudelleensijoittamista, korvaavia töitä, työaikajoustoja, hoitoonohjausta ja erilaisia koulutuksia. Samat asiat toistuivat myös myöhemmin esitettävässä Päivi Rauramon tutkimuksessa. (emt.)

Järjestötyössä ongelmia tuottavat erilaiset asiat edellisten lisäksi. Näistä voi mainita vuorovaikutuksessa ilmenevät ongelmat työyhteisön ja organisaation välisessä viestinnässä ja epäsäännölliset työajat. (emt.)

Hyvin paljon työilmapiiriin vaikuttaa myös esimiehen ja työntekijöiden asenne. Se, miten tehtäviä jaetaan ja alaisia huomioidaan. Tästä on tehty tutkimuksia ja Pohjoismaisen ministerineuvoston rahoittama projekti ”Positiiviset tekijät työssä” kartoitti työn myönteisiä tekijöitä kehittämällä teorioita ja menetelmiä (2008). Tutkimuksen mukaan työn ja yksilön voimavarat mahdollistavat työn imun, eli työn ilon. Tärkeitä tekijöitä tässä kehityksessä ovat esimiehen antama sosiaalinen tuki, innovatiivinen ilmapiiri, työn hallinta, aktiivinen työ, vaikuttamisen ja kehittymisen mahdollisuus, ennustettavuus ja selkeys. (Manka & Manka 2016, 68–72.)

Barbara Fredrickson on kehittänyt ”broaden and build”, avarra ja rakenna-teorian, jonka mukaan myönteisyys laajentaa tarkkaavaisuutta ja huomiokykyä. Näin mahdollistuvat luovat ideat ja uudet yhteydet. Myönteisyyttä edistävät hyvät tiedolliset, psykologiset ja sosiaaliset taidot. Hyvinvointia työssä voidaan edistää lisäämällä voimavarojen kehittämistä positiivisuuden kautta, pahoinvointia puolestaan ehkäistä pitämällä työn vaatimukset kohtuullisina. (emt.)

Myönteisyyden merkitys korostuu myös YK:n puolueettomassa arviossa kansakuntien onnellisuudesta. Kun kansalaisilla on turvallinen ja onnellinen olotila, myös työskentely on sujuvampaa. Suomi sijoittui tässä kisassa ensimmäiseksi vuonna 2018. Suomen jälkeen onnellisempia kansakuntia olivat Norja, Tanska, Islanti ja Sveitsi. Viimeisimpänä listalla olivat sotaa käyvät maat kuten esim. Syyria. (Yle Uutiset 2018).

Työnantajan vastuulla on työpaikan vaarojen arviointi ja tarkkailu sekä tarvittaessa toiminnan turvallisuuskehitys. Työsuojelun perustana tulee olla organisoitu työsuojelu- ja turvallisuuskulttuuri. Tämä edellyttää koko henkilökunnan sitoutumista työsuojelun tavoitteisiin. (Työsuojelu 2017a.)

Työpaikan työoloja ja turvallisuusjohtamisen tilaa voidaan arvioida työolosuhdemittareilla. Mittareiden käyttöön on mahdollista saada koulutusta. Tietoa koulutuksesta saa Työterveyslaitokselta ja muilta koulutusta järjestäviltä tahoilta.

Työturvallisuutta valvovat työsuojelutarkastajat. He antavat työnantajalle palautteen työpaikan turvallisuudesta ja tarvittavat ohjeet tai kehotukset epäkohtien korjaami-

seksi työturvallisuuslainsäädännön mukaisesti. Lain mukaan kaikilla työpaikoilla pitää olla työsuojelun toimintaohjelma. (emt.)

AVI Työsuojelun ylitarkastaja Lasse Kytömäki on raportoinut 28.11.2017, että joka kymmenennessä työhön perehdytyksessä on havaittavissa puutteita. Työsuojeluviranomainen on tehnyt viimeisen parin vuoden aikana noin 16 000 tarkastusta, joissa puutteellista työhön perehdytystä on ilmennyt. Tämä aiheuttaa suoranaisia vaaratilanteita työpaikoilla. Rakennustyömailla vaaratilanteiden uhka perehdytyksen puuttuessa on kaksinkertainen verrattuna muihin aloihin. (työsuojelu 2017b.)

Perhetyössä on myös otettava huomioon työssä mahdollisesti ilmenevät riskitekijät. Näitä voivat olla esimerkiksi työntekijän tottumattomuus lasten- tai kodinhoitoon, perheiden erityisongelmat ja tulkinta- tai kommunikointivaikeudet. Vaikeissa tilanteissa on hyvä olla mahdollisuus yhteydenottoon esimiehen tai kollegan kanssa.

Turvallisuudentunne on tärkeä perusasia työhyvinvoinnin kannalta. On tarpeen pohtia työympäristön turvallisuutta. Tähän onkin kiinnitetty huomiota jo vuosisadan ajan, kun taas työkyky, työssä jaksaminen ja henkinen hyvinvointi on huomioitu vasta viimeisten vuosikymmenien aikana. Turvallisuuden tunne tuo työhön myös luottamuksellisuutta. On tärkeää tuntea tekevänsä työtä valvotusti ja epäkohdat poissulki- en. Silloin työstäkin saadaan sujuvampaa. (Virtanen & Sinokki 2014, 141 -142.)

Työolosuhteiden erilaisista osa-alueista syntyy monisäikeinen kokonaisuus, jossa on syy-seuraussuhteita kaikkiin suuntiin. Ratkaisumallit työhyvinvoinnin edistämiseksi ovat hyvinkin erilaisia eri työpaikoilla. Aina siihen ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota strategian tasolla. Toisaalla taas kyetään helpostikin vastaamaan kaikkiin työhyvinvoinnin osalta esiintyviin haasteisiin. (emt.)

Edellisiin ongelmakohtiin viitaten haluan pohtia erilaisia vaikutusmahdollisuuksia.

Yleinen käsitys on, että kehitystyö etenee loogisesti ja analysoiden ongelmia. John Kotter on tuonut ehdolle toisenlaisen toimintatavan. Hänen mielestään kehittämisen tulisi perustua tunteisiin ja kokemuksiin. Hänen mukaansa kehitys etenee näkemisen kautta tunteiksi ja vasta sen jälkeen konkreettisesti muutokseksi. Näin kehittäminen ei olekaan niin rationaalinen prosessi, kuin yleisesti ajatellaan. Voidaan puhua osal-

listavasta kehittämistavasta. Siinä mahdollistetaan toimijoiden osallistuminen kehittämiseen henkilökohtaisen näkemyksen, kokemuksen ja ajatuksen perusteella. Tavoitteena tulisi olla avoin dialogi osallistujien kesken, jossa myös eriäviä mielipiteitä kuultaisiin. (Toikko & Rantanen 2009, 98–99.)

Juuri näin toimimme hankkeessa. Yhteispalavereissa ja viestittelyssä kuullaan kaikkia työntekijöitä. Mikäli työkentällä on ilmennyt ongelmia, niistä keskustellaan, että käytänteet olisivat mahdollisimman samanlaiset eri perheiden kohdalla. Haluamme palvella asiakkaitamme tasapuolisesti, unohtamatta omaa jaksamistamme ja hankkeen visiota. Tarvittaessa projektipäällikkö on valmis lähtemään mukaan perheeseen etsimään ratkaisuja ongelmiin.

4.5. Tutkimustietoa työhyvinvoinnista

Työhyvinvointi on laaja-alainen käsite. Siitä voidaan erotella neljä osa-aluetta; vointi, osaamisen ja työn hallinta, työyhteisön suhteet ja vaikuttaminen työhön. (Kaunismaa & Lind 2014, 11.) Vastuu työhyvinvoinnin ylläpidosta ja kehittämisestä kuuluu sekä työntekijälle että työnantajalle. Työhyvinvoinnin edistäminen on aina yhteistyötä. Lisäksi keskeisessä asemassa ovat työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet. Tärkeä tekijä on myös työterveyshuolto. (Työterveyslaitos 2017.) Henkilökohtaisia työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat mm. terveydelliset tekijät, energisyys, myönteiset uskomukset, ongelmanratkaisutaidot, elämänhallinnan tunne ja vuorovaikutustaidot. (Manka & Kaikkonen & Nuutinen 2007, 5-17.)

Työturvallisuuslaitoksen teettämässä tutkimuksessa Päivi Rauramo on havainnollistanut työhyvinvoinnin kehittämistä oheisilla työhyvinvoinnin portailla. Niitä kiivetään alhaalta ylöspäin. Ensimmäisenä portaana ovat terveys-näkökohdat, toisena turvallisuustekijät, kolmantena yhteisöllisyys, neljäntenä arvostuksen kokemukset ja viidentenä osaamisen tunnustaminen.

(Rauramo 2009,4.)

5. OSAAMINEN Organisaatio: Osaamisen hallinta, mielekäs työ, luovuus ja vapaus Työntekijä: Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito Arviointi: kehityskeskustelut, osaamisprofiilit, innovaatiot, tieteelliset ja taiteelliset tuotokset	Tavoite: Oppiva organisaatio, omien edellytysten täysipainoinen hyödyntäminen, uuden tiedon tuottaminen, esteettiset elämykset
4. ARVOSTUS Organisaatio: Arvot, toiminta ja talous, palkitseminen, palaute, kehityskeskustelut Työntekijä: Aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä Arviointi: Työtyytyväisyyskyselyt, taloudelliset ja toiminnalliset tulokset	Tavoite: Eettisesti kestävät arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio, strategia, oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen
3. YHTEISÖLLISYYS Organisaatio: Työyhteisö, johtaminen, verkostot Työntekijä: Joustavuus, erilaisuuden hyväksyminen, kehitysmuutoseisyytys Arviointi: Työtyytyväisyys-, työilmapiiri- ja työyhteisön toimivuuskyselyt	Tavoite: Yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen, ulkoinen ja sisäinen yhteistyö
2. TURVALLISUUS Organisaatio: Työsuhte, työolot Työntekijä: Turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat Arviointi: Tilastot, riskit, työpaikkaselvitys	Tavoite: Työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö
1. TERVEYS Organisaatio: Työkuormitus, työpaikkaruokailu, työterveyshuolto Työntekijä: Terveelliset elintavat Arviointi: Kyselyt, terveystarkastukset, fyysisen kunnon mittaukset	Tavoite: Tekijänsä mittainen työ, joka mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan, riittävä ja laadukas ravinto ja liikunta, sairauksien ehkäisy ja hoito

Kuvio 1: Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2009)

Viime aikoina on alettu kiinnittää huomiota myös työstä saatavaan yleiseen hyvinvointiin. On ymmärretty, että parhaassa tapauksessa työ voi antaa elämään mielekkyyttä ja syvyyttä. Käsitys on vaihtunut tuotantokoneen osasta aktiiviseksi organisaation toimijaksi ja uudistajaksi. Työn kokonaisvaltaisuus on löydetty. Työ on paitsi taloudellinen vaihdantasuhde, myös keino sosiaaliseen vaihdantaan. Työ tuo merkitystä elämään. (Virtanen & Sinokki 2014, 94–96.)

5. PALAVERIT JA TYHY-PÄIVÄT OSANA TYÖHYVINVOINTIA

Työhyvinvoinnin perustana voidaan pitää selkeää perustehtävää, työntekoa tukevaa organisaatiota, palvelevaa johtamista, toimivaa työjärjestelyä, yhteisiä pelisääntöjä, avointa vuorovaikutusta ja toiminnan jatkuvaa arviointia. (Virtanen & Sinokki 2014, 162–165.)

Näissä edellä mainituissa tavoitteissa ja tavoissa on Lapsirikas-hankkeenkin perusta. Auta Lasta-yhdistys on hankkeen kantava organisaatio luovuttaen käyttöömmme tilojaan ja palvelujaan. Työntekoa palveleva johtaminen tulee suoraan työntekijöiden hyödyksi kentällä. Työjärjestys ja pelinsäännöt neuvotellaan aina palaverissa henkilökohtaisesti jokaisen työntekijän kanssa. Vuorovaikutus on elävää ja avointa sisältäen arvioinnin. Maanantaiaamuisin pidettävässä kaksituntisessa palaverissa käydään läpi kaikki ajankohtaiset asiat tulevalle työviikolla. Samoin edellisen viikon palautteet annetaan samassa yhteydessä.

Mikäli hankkeessa on aloittamassa uusia harjoittelijoita tai työntekijöitä, heidän perehdytyksensä on yleensä palaverin jälkeen. Mahdollisesta parityöskentelystä vanhemman työntekijän kanssa sovitaan. Projektinjohtaja informoi mahdollisista muutoksista ja tulevista tapahtumista. Tarvittaessa hän on jopa kyydinyt työntekijöitä kohteisiin.

5.1. Tyhy-päivä ja kysely/keskustelu

Vietimme työhyvinvointipäivää Raahen ja Oulun työntekijöiden kesken Oulun Edeniin Fit-kuntokeskuksessa. Paikalla oli seitsemän työntekijää ja projektipäällikkö sekä projektisuunnittelija. Suuntautumiseeni liittyen olin saanut olla suunnittelemassa päivän ohjelmaa projektipäällikön ja ohjelman tuottajien kanssa.

Kuuntelimme kuntokeskuksen yrittäjän, personal trainerin ja kouluttajan Sakari Kiljanderin luennon kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ja sen hoitamisesta. Lisäksi liikunnanohjaaja Iina Kinnunen veti meille liikkuvuutta tukevan jumpan. Tämän jälkeen siirryimme läheiselle Heinäsalmikodille Auta Lasta-yhdistyksen tiloihin ruokailemaan ja jatkamaan päivää vielä keskusteluilla iltapäiväkahvin merkeissä.

Iltaapäivän palaverin yhteydessä olin sopinut tekeväni työyhteisölleni työhyvinvointiin liittyen kyselyn, jonka pohjalta myös keskustelimme. Olin suunnitellut kyselyn opin- näytetyöni aiheeseen liittyen. Toteutetun kyselyn perusteella kartoitimme tekijöiden odotuksia ja toiveita sekä työssä viihtymistä. Otin ideoita kyselyn kysymyksiin Työ- kykyvaltti, työhyvinvointia kehityskeskustelulla – hankkeen tutkimuksesta. (Työturval- lisuuskeskus TTK, 2011).

5.2. Kyselyn pohja

Kyselyssäni esitin seuraavat kysymykset, joihin kukin vastasi nimettömästi kirjallisesti sitä mukaa, kuin luin ne yksitellen:

1. Esimiestyö, johtaminen

- a) Tiedätkö, mitä sinulta odotetaan?
- b) Onko sinulla riittävästi keskustelumahdollisuuksia?
- c) Saatko riittävästi palautetta – tukea – innostusta?

2. Työ ja osaaminen

- a) Ovatko roolit – tehtävät – vastuut selkeät?
- b) Vastaako osaamisesi työn vaatimuksia?
- c) Ovatko välineet /varusteet riittävät?
- d) Kuullaanko työntekijöitä tarpeeksi?

3. Työyhteisö

- a) Viestitetäänkö työyhteisössä asioista avoimesti ja rehellisesti?
- b) Hyväksytäänkö erilaisuus?

- c) Ratkaistaanko häiritsevät asiat?
- d) Annetaanko ja pyydetäänkö apua?
- e) Käyttäytyäänkö toisia kohtaan kunnioittavasti?
- f) Millainen työilmapiiri on?
- g) Ovatko työn henkiset/fyysiset vaatimukset tasapainossa voimavarojesi kanssa?

(Työturvallisuuskeskus TTK, 2011.)

Kyselyn aluksi pyysin vastaamaan vain niihin kysymyksiin, joihin vastaaminen oli luontevaa ja tuntui tarpeelliselta. Pyysin myös kertomaan vapaamuotoisesti ajatuksista, joita kysymykset herättivät. Osa työntekijöistä oli juuri edellisellä viikolla aloittanut työharjoittelunsa, eikä ollut vielä päässyt täysin selvyyteen käytänteistä.

5.3. Kyselyn tulokset

Ensimmäiseen kysymykseen (1a) esimiehen antamasta palautteesta ja odotuksista sain poikkeuksetta positiiviset vastaukset kaikilta. Yksi kahdeksasta vastaajasta kertoi kaivanneensa joskus enemmän tietoa perheistä. Hänen mielestään ohjeistus on selkeää. Maanantaitiimi on koettu tässäkin kohtaa hyväksi.

1b- kysymyksen kohdalla puolet (4) vastaajista kiittelee esimiestä hyvästä tavoitettavuudesta (puhelimella) ja tässä korostetaan viikoittaista tapaamismahdollisuutta palaverissa. Itse pitää olla aktiivinen kahden vastaajan mielestä.

1c- kysymyksessä yksi vastaaja kokee ohjausryhmän tuen esimiestukea merkityksellisempänä. Toinen kertoo saavansa aina tietää perheen mahdollisesti antaman palautteen. Keskusteltaessa kaikki ovat sitä mieltä, että aina voi itsekin tiedustella palautetta (sekä esimiehen että perheiden taholta).

Työn ja osaamisen osalta kysymysvastaukset (2a, b, c, d) mukailevat positiivista linjaa. Yhdessä vastauksessa kaivattaisiin selkeämpää ohjeistusta ja selkeää vastuiden

tiedotusta. Toinen vastaaja kertoo saaneensa itse olla mukana luomassa tehtävän-kuvaa. Eräässä vastauksessa kerrottiin, ettei hankkeessa tehtäviä voi tarkasti struk-turoida, vaan työ muotoutuu tekemällä. Hän kokee myös olevansa työssä omalla vahvuusalueellaan. Tässäkin vastausryhmässä yhdessä vastauksessa toivottiin enemmän etukäteistietoutta perheistä.

Varusteista tuli taas puolelta ryhmästä (4) toive askartelukassista tai jostain lasten viihdyttämiseen liittyvästä materiaalista. Toinen toivomuskohde oli suojavaatteesta. Tämä jalostui myöhemmin keskustelussa logolliseksi T-paidaksi.

Omasta osaamisesta ei ollut juuri kukaan epävarma. Yksi vastaaja sanoi joskus osaavansa, joskus taas ei tunne niin, vaan saattaa olla epävarma. ”Toisinaan ei tie-dä, osaako.” Tästäkin keskustelimme, miten hyvä on, kun voi tiimissä tuoda epävar-muutensa vapaasti esiin. Toinen kertoi myös, että ”tiimissä purnataan, jos purnatta-vaa on ”.

Työyhteisö-osiossa yksi toivoi järjestön sivuille ”sisäisiä nettisivuja”, joissa voisi käydä keskustelua käytänteistä (3a). Vuorovaikutuksen kertoivat kaikki (8) olevan keskiös-sä. ”Whatsapp piippaa ahkerasti.” Erilaisuus hyväksytään yleisen mielipiteen mukaan (7), yksi jätti kohdan vastaamatta (3b). ”Kaikkien panos on yhtä arvokas, jokainen saa tehdä työtä omilla vahvuuksillaan.” Häiritseviä asioita ei ole joko koettu olevan tai sitten niistä on voitu puhua avoimesti, eri näkökulmia arvostaen (3c).

Apua annetaan ja pyydetään matalalla kynnyksellä (työmatkakyydit, parityöskentely jne.) Ryhmässä on kykyä huomioida toisten tarpeita (3d).

Kunnioituksesta kolme (3) haastateltavaa mainitsi kokeneensa tulleen arvostetuk-si. Kaikki olivat tässä kohtaa tyytyväisiä (3e).

Työyhteisön ilmapiiriä sanottiin joustavaksi, luotettavaksi, myönteiseksi, sallivaksi, innostavaksi. Yhdessä vastauksessa toivottiin joskus työparia. Yksi jätti tämän koh-dan vastaamatta (3f). Työpari-asiasta keskustelimme vilkkaasti. Kaikki olivat koke-neet parityöskentelyn hyväksi vaihtoehdoksi, sitä toivottiin lisää.

Viimeinen kohta on jäänyt kahdelta vastaamatta. Kaksi on myös vastannut työssä ja työyhteisössä olevan mahdollista sopeuttaa töitä oman elämäntilanteen mukaan. Yk-si kertoo tilanteiden erilaisuudesta johtuen vaatimusten vaihtelevan ja samoin omien

resurssien (3g). Keskusteluissa pohdimme, miten tärkeää on tunnistaa oman jaksamisen rajat työssä.

Yhteenvetona voisin sanoa työyhteisön olevan suhteellisen tyytyväisen. Tarvittaessa esimieheen saa ja voi olla yhteydessä, pyyntöjä kuunnellaan ja huomioidaan. Perheistä annettavaa informaatiota voisi olla enemmän ja parityöskentelyä toivotaan. Materiaalikassia ja T-paitaa pidettiin yleisesti hyvänä ajatuksena. Saimme ideoida materiaalitäydennystä ja esittää siitä toivomuksia. Työilmapiiri koettiin hyväksi ja kannustavaksi. Ryhmän avoimuus ja keskustelevaisuus tukee hyvin työssä jaksamista. Maanantaitiimi sai poikkeuksetta kiitosta.

Kyselyn tavoitteena oli selvittää mahdollisia epäkohtia ja työhyvinvoinnin tasoa hanketyöskentelyssä. Tavoitin mielestäni hyvin hakemani asiat. Tarkoitukseni oli saada työntekijät - sekä kenttätyöntekijät, että esimiesasemassa olevat - pohtimaan omaa rooliaan hankkeessa työskennellessään. Vuorovaikutus on ollut koko hankkeen ajan vilkasta, mutta jossain määrin epäjohtonmukaista. Tämä johtuu tietysti hankkeen ”tuoreudesta”. Kyselyllä haettiin tietynlaista jäsentelyä työnohjaukseen. Joihinkin vastauksiin sain tarkennusta kyselyn jälkeisestä keskustelusta. Kysely toimi hyvänä alustuksena vilkkaalle keskustelulle, kuten oli tarkoituskin. Projektinjohtaja sanoo saaneensa kyselyn palautteesta arvokasta tietoa hanketyöskentelystä ja apua työnohjaukseen. Hän on myös vienyt kyselyn tiedot verkostopalaveriiniin.

Olen kokenut työssäni hankkeessa kokeneen esimiestoiminnan erityisenä plussana. Hankkeen vetäjät ovat toimineet aiemmin kunnallisella tasolla lastensuojelu- ja perhepalveluiden esimiehinä. Hankkeen toiminta on lähtenyt heti niin sanotusti ”lento”. Myös alaisia on kuunneltu herkällä korvalla ja kehitysehdotuksia otettu kokeiluun. Hyvät ideat ovat saaneet ansaitsemansa kiitoksen ja niillä on toimintaa saatu taas kehitettyä paremmaksi. Esimerkkinä voisin mainita erään opiskelijan kokoaman viikkokalenterin netissä. Siihen pystyy jokainen työntekijä merkitsemään omat mahdolliset aikataulunsa ja myös työnantaja tekemään omat merkintänsä. Näin nopeastikin muuttuvat tilanteet saadaan ajan tasalle ja kaikkien tietoon. Hankkeessa on todella otettu huomioon kaikkien työntekijöiden erityisosaaminen, kuten kyselyn tuloskin antaa ymmärtää. Kyselyssä kartoitettiin myös työntekijöiden suhdetta projektin johtajiin. Luottamus oli molemminpuolista.

Kyselyyn ja työhyvinvoinnin edistämiseen liittyen olen kirjoittanut Auta Lasta-vuosijulkaisuun 2018 aiheesta ”Työhyvinvointi” Anne-Maria Takkulan pyynnöstä. Kirjoitus on liitteenä tässä työssä.

Organisaatiossa on aina kaksi funktionaalista päätoimintoa; perustehtävä ja johtaminen. Työssä tulee olla yhteinen, jollain tapaa jaettu perustehtävä. Organisaatiota ei voi olla ilman johtamista. Johtaminen voi olla tietoista ja hallittua tai hallitsematonta. Johtamisen tuotoksena organisaatiolla on myös tulevaisuus. Tämän myötä tullaan jälleen työhyvinvoinnin pariin. Hyvin johdettu työ tuo työhön hyvinvointia. Hyvään johtamiseen kuuluu työhyvinvoinnista puhuminen ja sen mahdollistaminen. (Vesterinen 2006, 94–96.)

Yleisesti johtamista pidetään olennaisena osana työhyvinvoinnin positiivisen kehittymisen kannalta. Hyvä johtaja huomioi työntekijöitään ja muistaa kiittää heitä onnistuneesta työsuorituksesta. Palkitseminen kannustaa, kun se tehdään oikeudenmukaisella ja kestäväällä tavalla. Palautetta annettaessa tulee muistaa myös toiminnanohjauksen merkitys. Se on kaiken perusta. (M. Sinokki, P. Virtanen 2014, 131–132.) Hyvä johtaja on sinut itsensä ja tunteidensa kanssa. Hän tekee päätöksensä organisaatiolähtöisesti. Kaikkia työntekijöitä tyydyttäviä päätöksiä on vaikea tehdä. Johtajan on osattava tehdä omat päätelmänsä ratkaisuja tehdessään. Näistä ”oikeista” päätelmistä tulisi seurata koko työyhteisön voimaantuminen ja aktivoituminen. Jokaisen tulisi saada kehittää itseään ja omaa osaamistaan sekä myös vaikuttaa päätöksiin. Työntekijöillä tulisi olla vaikutusmahdollisuus omassa työympäristössään. (Vesterinen 2006, 98–100)

6. TOTEUTETUN TYÖN ARVIOINNIT

6.1. Tilaajan arvio

Projektinjohtaja Anne-Maria Takkula kertoo arvioinnissaan mm. seuraavaa:

Mervi Soukka on osallistunut työn sisällön, prosessien ja rekrytoinnin kehittämiseen Auta Lasta-yhdistyksen Lapsirikas-hankkeessa.

Hänen kiinnostuksen kohteenaan kehittämistyössä on ollut työhyvinvoinnin kehittäminen. Mervi on tuonut kaikissa tilanteissa esille työssä jaksamisen, tehtävässä toimivan tuen sekä hyvän perehdyttämisen ja kouluttamisen tehtäviin. Hän on vahvasti tuonut esille sen, että kokeneemman tekijän kannattaa olla tukemassa uutta tekijää.

Mervi Soukan laatima perehdytyskansio ja diaesitys ovat olleet käytössä noin vuoden.

Arviointi on kokonaisuudessaan liitteenä tässä työssä.

6.2. Oma arvio

Omalta osaltani koen tehneeni todella merkityksellistä työtä organisaatiossa, jonka arvoja pidän oikeina. Hanke on tehnyt tarpeellista täydennystä kaupungin sosiaalipalveluihin. Hankkeen vetäjät toivovat kaupunkien päättäjien ottavan huomioon hankkeen piirissä tehtyjen kyselyjen tulokset omia linjauksia tehdessään.

Olen saanut olla kehittämässä hankkeen toimintaa työntekijöiden kannalta perehdytyksen ja työhyvinvoinnin osalta. Osallistuessani itse kenttätööhön työharjoittelun muodossa olen tullut näkemään olennaiset puutteet kyseisissä asioissa. Näihin olen halunnut tarttua parannusehdotuksillani. Olen myös saanut olla perehdyttämässä uusia työntekijöitä kenttätööhön parityöskentelyssä. Projektipäällikkö on koko hanketyöskentelyn ajan kannustanut työntekijöitä kehittävään keskusteluun. Olen mielestäni ottanut aktiivisesti osaa kaikkiin esille nousseisiin keskustelunaiheisiin. Olen myös esittänyt ehdotuksia toiminnan kehittämiseksi. Mielestäni on ensiarvoisen tärkeää huomioida työntekijöiden jaksaminen ja työstä saatava onnistumisen ja osaamisen tunne, varsinkin, kun kyseessä on vapaaehtoistoiminta. Markkinoinnissa olen osallistunut eri järjestöjen messutapahtumiin ja oppilaitoksella tapahtuvaan opiskelijarekrytointiin.

Valmistamaani PowerPoint-esitystä perehdytyksestä ja hankkeen toiminnasta käytetään uusien työharjoittelijoiden ja –kokeilijoiden perehdytyksessä. Samoin hankkeessa on haluttu kiinnittää huomiota työntekijöiden turvallisuuteen ja työssä onnistumisen ja oppimisen kokemuksiin. Koen tulleeni kuulluksi sekä että kehittämis ehdotuksiani on toteutettu.

7. POHDINTA

Olen toiminnallisessa opinnäytetyössäni tutustunut perusteellisesti järjestötyön työhyvinvoinnin luomiseen ja kehittämiseen. Matka on ollut mielenkiintoinen ja ajatuksia herättävä. Olen saanut kokeilla taitojani perehdyttämisen ohjeistamisessa ja käytännössä. Lisäksi olemme tiiminä kehittäneet yleistä työhyvinvointia. Kulloisenkin työryhmän kanssa olemme järjestäneet yhteisiä virkistys- ja ideointi-iltoja. Tämä on ollut omiaan hitsaamaan työyhteisöä sujuvampaan työskentelyyn ja ”yhteen hiileen puhaltamiseen”. Kertaalleen sain olla mukana myös kuntoutustoimintaa järjestettäessä. Yhden virkistysretken järjestimme työyhteisön kanssa Ruotsin Haaparantaan. Myös messu- ja seminaarityöskentely on ollut mielenkiintoista kehitystyötä. Hanke on edennyt menestyksellisesti toteuttaen alkuperäistä suunnitelmaansa.

Omaa toimintaani hankkeessa olisin voinut terävöittää keskittymällä enemmän perehdytykseen. Olisin voinut olla vielä enemmän käytettävissä työparina uusille opiskelijoille. Tämä ei täysin mahdollistunut, koska perhetyössä pyritään takaamaan perheille saman työntekijän saatavuus. Olin sitoutunut tekemään työtä tietyissä perheissä, eivätkä aikataulut antaneet aina myöten parityöskentelylle.

Työssä käytettävää Lapset puheeksi-menetelmää mukaillen olemme tuoneet palaverissa esiin huolenaiheemme työkentältä. Samoin olemme tarvittaessa ilmaisseet huolestamme omasta tai työtoverin jaksamisesta. Projektipäällikkömme on omalla esimerkillään kannustanut työntekijöitä rakentamaan avoimuuteen työssä.

Olen tullut huomaamaan järjestötyön ongelmakohdat ja haasteet. Näistä voisi mainita uniikin toimintatavan, joka tulee räätälöidä tarkoituksiperiä vastaavaksi, työn määräämiskäisyyden, rahoitusongelmat, verkostojen luomisen ja työvoiman vaihtuvuuden hallinnan.

Toivon, että perehdytysohjeitani päivittää joku toinen opiskelija tarpeen mukaan. Järjestötyö on muuttuvaa ja kehittyvää. Sitä tulee päivittää tilanteiden mukaisesti. Haasteisiin ja tilauksiin on vastattava ajanmukaisesti. (Järjestöbarometri 2014)

Keräämäni tiedon perusteella voin tiivistää olennaisen työhyvinvoinnista sisältyvän sosiaalisen kanssakäymisen onnistumiseen. Turvallisuus, työolosuhteet, työvälineet,

palvelut ja etuudet ovat eittämättä tärkeitä tekijöitä. Kaiken yläpuolelle nousevat kuitenkin ihmis- ja vuorovaikutussuhteet. Se, miten esimiestasolla kohdellaan ja kuunnellaan alaisia ja miten työntekijöiden keskinäiset suhteet toimivat. Unohtamatta asiakas- ja yhteistyösuhteita, joiden kautta työ mahdollistuu.

LÄHTEET

Chibani, Erik 2017. "Väsinyt, mutta onnellinen". Vapaaehtoistyöntekijöiden työhyvinvointi ja työssäjaksaminen pääkaupunkiseudun vastaanottokeskuksessa. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Viitattu 15.12.2017. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/136112/Chibani_Erik.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Harju, Aaro 2006, pääkirjoitus, Kansalaisfoorumi.net-verkkolehti 31.5.2006. Viitattu 15.12.2017. https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/jarjesto-ja_yhdistystoiminta/kansalaisfoorumi.net/jarjestotyo_on_vaativaa_ammattityota

Innokylä-malli 2018, SOSTE, Suomen Kuntaliitto, Terveysten- ja hyvinvoinninlaitos, Oulu. Viitattu 31.1.2018. <https://www.innokyla.fi/web/malli4245144>

Jokinen Pia & Soukka Mervi, Kehittämistyön menetelmät, tehtävä nro 2: Perhekahvilatoiminnan verkostoa kehittämässä, Kansalaistoiminta ja järjestötyö/Humak 2017. (PowerPoint saatavilla pyydettäessä)

Juslén, Jari 2009, Netti mullistaa markkinoinnin. Hämeenlinna: Talentum Media Oy

Järjestöbarometri 2014. Ajankohtaiskuva sosiaali- ja terveysjärjestöistä. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. Viitattu 10.3.2018. https://www.soste.fi/media/pdf/julkaisut/jb14_yleishyodylliset_palveluntuottajat_soste-suosittelee5.pdf

Kallio, T., Kiviniemi, L. & Sandelin, P. 2015. Työhyvinvoinnin edistämistä yhteistyöllä. Teoksessa L. Kiviniemi, K. Koivisto & K. Koivunen (toim.) Yhteistyössä koulutusta, työelämää ja aluetta kehittämässä. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 29. Viitattu 13.12.2017. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2015111317168>

Kansalaisareena 2018. Kansalaisareena ry:n verkkolehti. Viitattu 5.2.2018. <http://www.kansalaisareena.fi/messut/>

Kaunismaa, Pekka & Lind, Kimmo 2017, Työhyvinvointi kolmannella sektorilla, sarja B. 37, projektiraportit ja selvitykset, Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014. Viitattu 13.12.2017. http://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/02/HUMAK_Ty%C3%B6hyvinvointi_v211.pdf

Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009, Perehdyttämisen pelikentällä, Tampere: Juvenes Print.

Lahti, Pirkko 2006, Voimavarat ja jaksaminen järjestötyössä KANSALAISFOORUMI. NET. Viitattu 1.3.2018.

https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/jarjesto- ja_yhdistystoiminta/

Lihavainen, Lea (toim.)1996, Yhdistys toimii – järjestötoiminnan opas 1996, Helsinki: Opintotoiminnan keskusliitto.

Liski, M. 2007, Hyvä perehdytys, Lahden AMK:n julkaisu. Sarja B Oppimateriaalia, osa 4. Viitattu 31.1.2018.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133008/LAMK_2007_B_4.pdf?sequence=4

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016, Työhyvinvointi 2016. Helsinki: Talentum Pro

Manka, Marja-Liisa, Kaikkonen, Maija-Leena & Nuutinen, Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön, viitattu 14.12.2017.

<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>

Mannerheimin Lastensuojeluliiton Pohjois-Pohjanmaan piiri, perhekahvilat 2017. Viitattu 14.12.2017. <https://pohjois-pohjanmaa.mll.fi/perheille/perhekahvilat/>

Möttönen, Sakari & Niemelä, Jorma, Kunta ja Kolmas sektori 2005. Jyväskylä: PS Kustannus.

Nevala, Tero 2017,

Suurperheiden vanhempien kokemuksia sosiaalityöntekijöiden asennoitumisesta Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta, sosiaalityö, Pro gradu-tutkielma. Viitattu 31.1.2018.

<http://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63052/Nevala.Tero.pdf?sequence=1>

Nevala, Tero, 2017. [Lapsirikas-hanke](#), www-sivut, 1/ 2018 | [Blogi](#). Viitattu 31.1.2018 <http://www.lapsirikas.fi/tero-nevala-kun-palvelun-vastaanottaminen-vaatii-tyota/> Nevala 2018.

Niemelä, Mika, 2014. Lapsen puheeksi ottaminen, Oulun yliopistollinen sairaala, Psykiatria, Oulun Yliopisto, Terveiden ja hyvinvoinninlaitos, Lasten ja nuorten mielenterveysyksikkö. Viitattu 31.01.2018.

http://etene.fi/documents/1429646/1570640/Niemela_Mika.pdf/a94cc7fc-f3f6-412d-890b-7595535277cf

Nikkilä, Juha 2017, Johtamisen ja työyhteisötaitojen luento Oulussa, syksy 2017, Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Ojala, Petri 2001, Auta-lasta vuosijulkaisu 2001, Oulu: Erweko Oy

Raatikainen, Annikki 1987, Ilon ja itkun Bangladesh, Porvoo: Ristin Voitto ry

Raiskio, Teuvo 2003, Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus, Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisusarja 9 2003, Oulu. Viitattu 18.12.2017.

http://www.sosiaalikollega.fi/poske/julkaisut/julkaisusaria/Julkaisu_9.pdf

Sinokki, Marjo & Virtanen, Petri 2014, Hyvinvointia työstä. Helsinki: Tietosanoma.

Sosiaalibarometri 2014. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry 2014 Viitattu 31.1.2018.

https://www.soste.fi/media/pdf/julkaisut/sosiaalibarometri2014_netti.pdf

Soste 2018. Suomen sosiaali ja terveys ry. Viitattu 31.1.2018

<https://www.soste.fi/elinvoimaiset-jarjestot/jarjestojen-tuottamat-palvelut.html>

Takkula, Anne-Maria 2016, Auta Lasta vuosijulkaisu 2016. Oulu: Erweko Oy.

Telkki, Heidi 2015, Ikkunoita arkeen: lastensuojelun asiakkaana olevien monilapsisten perheiden äitien kokemuksia arjesta ja tuen tarpeista, pro gradu-tutkielma, Jyväskylän Yliopisto, sosiaalityö

Kokkolan yliopistokeskus Chydenius, Syksy 2015. Viitattu 31.1.2018.

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/47372/URN%3aNBN%3afi%3aiyu-201510223459.pdf?sequence=1>

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009, Tutkimuksellinen kehittämistoiminta 2009 Tampere: University Press.

Työterveyslaitos 2017. Työhyvinvointi. Viitattu 14.12.2017.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuskeskus TTK. Työhyvinvoinnin portaat-työkirja 2009: Edita Prima Oy Viitattu 13.12.2017.

https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf

Työelämä 2020. Työ- ja elinkeinoministeriön hanke. Viitattu 14.12.2017.

http://www.tyoelama2020.fi/ajankohtaista/uutiset/tutkimukset_ja_raportit/tutkimus_tyoilmaapiiri_tyohyvinvoinnin_tarkein_tekija.5025.news

Työturvallisuuskeskus TTK 2011. Työkykyvaltti, työhyvinvointia kehityskeskustelulla - hanke www.sykettatyohon.fi. Viitattu 11.12.2017.

<https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyoehyvinvointikysely/Tyohyvinvointikysely-original.pdf>

Työsuojelu 2017a, Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 11.12.2017.

<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla>

Työsuojelu 2017b, Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 11.12.2017

<http://www.tyosuojelu.fi/-/tyohon-perehdyttamisen-puutteita-kartoitettu>

Vares-verkosto 2018, Vapaaehtoistoiminnan VARES-verkosto/ Vuolle Setlementti 2018. Oulu. Viitattu 31.1.2018

<https://www.ihimiset.fi/tapahtuma/vapaaehtoistoiminnan-peruskurssi-3/>

Vesterinen, Pirkko-Liisa (toim.) 2006, Työhyvinvointi ja esimiestyö 2006. Helsinki: WS Bookwell.

YLE Uutiset a 2009. Viitattu 19.12.2017 <https://yle.fi/uutiset/3-5259751>

YLE Uutiset b 2017. Viitattu 19.12.2017 <https://yle.fi/uutiset/3-9941490>

YLE Uutiset 2018. Viitattu 15.3.2018 <https://yle.fi/uutiset/3-10115710>

LIITTEET

LIITE 1, Power Point- esitys perehdytyksestä:

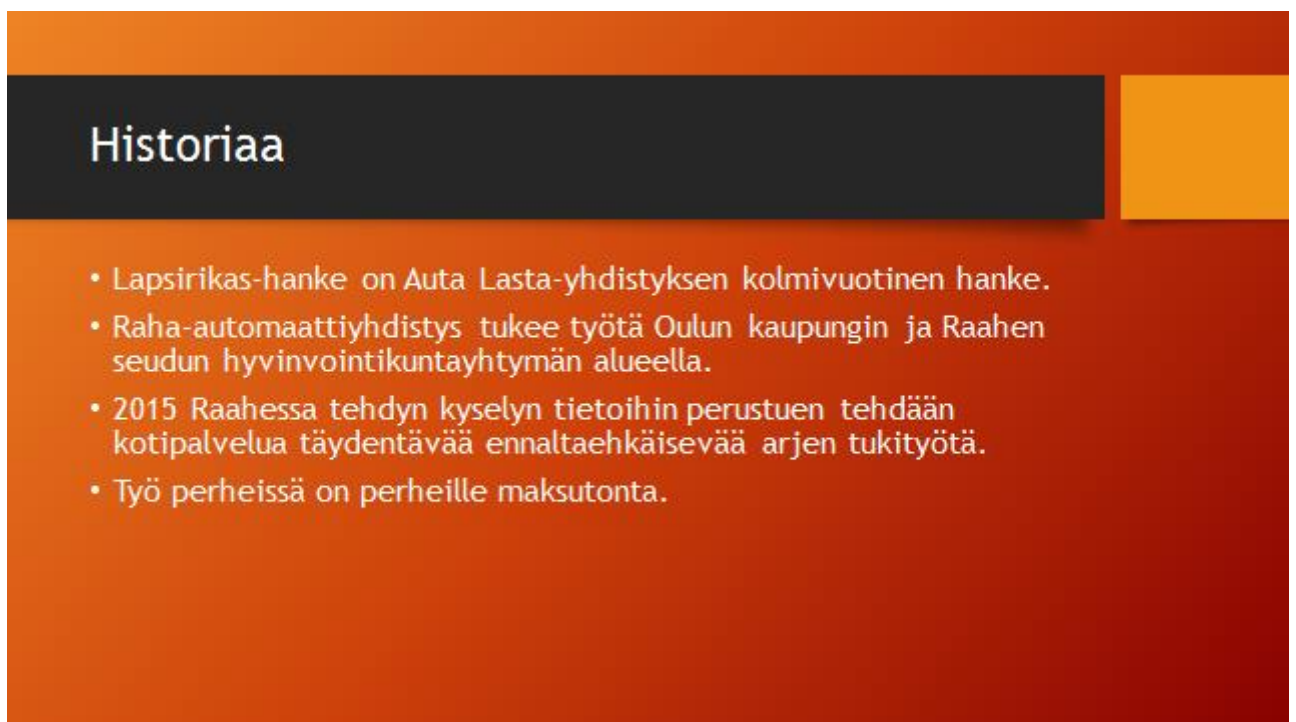


A presentation slide with a dark orange background. A dark grey horizontal bar across the middle contains the title 'Lapsirikas-hanke' in white. To the right of this bar is a yellow square. Below the bar, the text 'Työntekijän opas 5/17' and the quote '"Lapsuus on syvyys kaiken alla"' are centered in white.

Lapsirikas-hanke

Työntekijän opas 5/17

"Lapsuus on syvyys kaiken alla"



A presentation slide with a dark orange background. A dark grey horizontal bar across the middle contains the title 'Historiaa' in white. To the right of this bar is a yellow square. Below the bar, a bulleted list is centered in white.

Historiaa

- Lapsirikas-hanke on Auta Lasta-yhdistyksen kolmivuotinen hanke.
- Raha-automaattiyhdistys tukee työtä Oulun kaupungin ja Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän alueella.
- 2015 Raahessa tehdyn kyselyn tietoihin perustuen tehdään kotipalvelua täydentävää ennaltaehkäisevää arjen tukityötä.
- Työ perheissä on perheille maksutonta.

Työsopimus

- Vapaaehtoisen sopimus vapaamuotoinen, opiskelijan (koulun muokkaama) ja palkkatyöntekijän versiot
- työajat
- työtehtävät
- etuudet (esim. kilometrikorvaus)
- rikosrekisteriote pyydetään toimittamaan työnantajalle
- tarvittaessa verokortti

Perehdytys

- vapaaehtoisille ilmainen Lapsirikas-koulutus
- opiskelijoille vanhemman työntekijän opastuksella ensimmäiset perhekäynnit ja useampikin kerta tarpeen mukaan
- uudelle työntekijälle vertaisopastusta tarpeen mukaisesti
- Lapset puheeksi-menetelmä, huolen ilmaisemisen- ja vaitiolovelvollisuus
- maanantaipalaveri

Turvallisuus suunnitelma

- työntekijät ovat vakuutettuja
- vapaaehtoisilla talkoovakuutus
- opiskelijat vakuuttaa oppilaitos (tarkista tämä itse)
- Lapsia ulkoilutettaessa noudatettava erityistä huolellisuutta
- Sisätiloissa valvonta (terävät työvälineet, pesuaineet ym.)
- Jokainen työntekijä määrittelee itse, mikä on hänelle sopiva määrä valvottavia lapsia ilman vanhempien apua

Työhön kuuluvat tehtävät

- Motto "Arjen apu" kertoo jo paljon: normaalit arkipäivän askareet
- Vanhempien poissa ollessa ei ole tarpeen tehdä kotitöitä, keskitytään lastenhoitoon
- Sopimuksen mukaan voidaan auttaa elämänhallintaa edistävissä toiminnoissa, kuten järjestelyssä, siivouksessa, leipomisessa tms.

Työhyvinvointi- ja kehittämispäivät

- Tyhy-päiviä järjestetään kausittain; ohjelma vapaata yhdessäoloa erilaisilla variaatioilla :)
- Kehittämispäiviä pyritään järjestämään säännöllisesti; näissä kuullaan työntekijöitä ja heidän toiveitaan sekä ideoitaan. Tarvittaessa ajankohtaista ohjeistusta.

Tärkeät yhteystiedot

- Oulussa: projektipäällikkö Anne-Maria Takkula +358 44 5628000
anne-maria.takkula@autalasta.fi
- Raahessa: projektisuunnittelija Saana Savela +358 44 5628012
saana.savela@autalasta.fi
- Toimisto Kumppanuuskeskuksessa: Kansankatu 53 Oulu, 2. kerros



LIITE 2;

Auta Lasta ry

Lapsirikas-hanke, opiskelijakolumni

Mervi Soukka

Työssä jaksaminen on tänä päivänä usein puheenaiheena, kun kohtaamme tuttuja ja tuntemattomiakin. Itsekin siihen herkästi tartun tehdessäni työtä erilais-
ten ihmisten parissa, erilaisissa ympäristöissä. Olen ollut Lapsirikas-hankkeen
matkassa nyt reilun vuoden verran. Oman opiskeluni alku sattui juuri siihen
saumaan, kun tämä hieno hanke sai nähdä päivänvalon.

Nyt pyristelen lopputyöni kimpussa ja yritän saada tärkeäksi kokemani asiat
selkeästi esille työssäni. Teen oppariani työnimellä Työntekijöiden perehdytys ja
työhyvinvointi järjestötyössä. Alaotsikkona; Auta Lasta-yhdistyksen Lapsirikas-
hankkeessa.

Oulu on monien opiskelijaharjoittelijoiden kautta saanut olla edelläkävijänä uu-
den kansalaisaktivismiin luomisessa. Samaa työtä tehdään myös Raahen alu-
eella, pienemmässä mittakaavassa. Myös vapaaehtoistyöntekijät ovat mukana
hankkeen toimijoina, samoin työkokeilijat. On ollut aivan huikeaa seurata, miten
apu on tavoittanut perheet.

Kaupunkien kotipalvelumuodot ovat olleet yhteistyössä hankevastaavien kans-
sa apumuotoa luotaessa ja toteutettaessa. Hanketta vetävät Anne-Maria Takku-
la ja Saana Savela ovat itsekin lähtöisin kunnallisen lapsi- ja perhetyön parista.
Näin heillä on ollut valmiit verkostot ja rautainen ammattitaito työhön ryhtyes-
sään.

Omalta puoleltani koen olleeni kuin kala vedessä tehdessäni nyt jo neljättä työ-
harjoittelujaksoa hankkeen perhetyössä. Aiemmin olen saanut olla kotiäitinä
pitkään hoitaen omat lapseni kotona kouluikänsä asti. Sitten olen työsken-
nellyt sijaisrekisterissä ja opiskellut.

Jokaiseen työpaikkaan tullessani olen miettinyt eri laitosten työhön perehdytys-
tä. Yleensä sellainen on järjestetty, mutta monesti se myös puuttuu kokonaan!
Olen kyllä antanut palautetta, mikäli en ole saanut minkäänlaista perehdytystä.
Työn kuvaa ja luonnetta on vaikea hahmottaa, jos ei saa siihen tuntumaa. Ensi-
vaikutelma on tässäkin kohtaa tärkeä.

Perehdytys tarkoittaa uuden työntekijän opastamista ja valmentamista uusiin työtehtäviinsä. Hänelle tulee taata mahdollisuus kysymyksiin ja harjoitteluun ennen työhön ryhtymistä.

Työntekijälle on taattava riittävä turvallisuus ja hänen aiempi työkokemuksensa/ kokemattomuutensa on otettava huomioon.

Lapsirikas-hankkeessa uudella työntekijällä on aina mahdollisuus halutessaan työskennellä aluksi kokeneemman työntekijän työparina.

Työhyvinvoinnin perustana voidaan pitää selkeää perustehtävää, työntekoa tukevaa organisaatiota, palvelevaa johtamista, selkeää työjärjestelyä, yhteisiä pelisääntöjä, avointa vuorovaikutusta ja toiminnan jatkuvaa arviointia. (P. Virtanen, M. Sinokki 2014, Hyvinvointia työstä)

Tein mielenkiintoisen haastattelututkimuksen Lapsirikas-hankkeen työntekijöille Tyhy-päivässä siitä, miten he kokevat työskentelyn hankkeessa. Mukana haastattelussa oli jo pitempään toimineita työntekijöitä, mutta myös vasta aloittaneita. Yhteensä vastaajia oli kahdeksan. Kysymykset oli jaettu kolmeen osioon: Esimiestyö, johtaminen/ Työ ja osaaminen/ Työyhteisö

Esimies-osiossa esimiehen antamasta palautteesta ja odotuksista sain poikkeuksetta positiiviset vastaukset kaikilta. Yksi kahdeksasta vastaajasta kertoi kaivanneensa joskus enemmän tietoa perheistä. Hänen mielestään ohjeistus kuitenkin on selkeää. Maanantaitiimi on koettu tässä kohtaa hyväksi.

1b- kysymyksen kohdalla puolet (4) vastaajista kiittelee esimiestä hyvästä tavoitettavuudesta (puhelimella) ja tässä korostetaan viikoittaista tapaamismahdollisuutta palaverissa. Itse pitää olla aktiivinen kahden vastaajan mielestä.

1c- kysymyksessä yksi vastaaja kokee ohjausryhmän tuen esimiestukea merkityksellisempänä. Toinen kertoo saavansa aina tietää perheen mahdollisesti antaman palautteen.

Työn ja osaamisen osalta kysymysvastaukset mukailevat positiivista linjaa. Yhdessä vastauksessa kaivattaisiin selkeämpää ohjeistusta ja selkeää vastuiden tiedotusta. Toinen vastaaja kertoo saaneensa itse olla mukana luomassa tehtävänkuvaa. Eräässä vastauksessa kerrottiin, ettei hankkeessa tehtäviä voi tarkasti strukturoida, vaan työ muotoutuu tekemällä. Hän kokee myös olevansa työssä omalla vahvuusalueellaan. Tässäkin vastausryhmässä yhdessä vastauksessa toivottiin enemmän etukäteistietoutta perheistä. Omasta osaamisesta ei ollut juuri kukaan epävarma. Yksi vastaaja sanoi joskus osaavansa, joskus taas ei tunne niin, vaan saattaa olla epävarma. ”Toisinaan ei tiedä, osaako.” Tästäkin keskustelimme, miten hyvä on, kun voi tiimissä tuoda epävarmuutensa vapaasti esiin. Toinen kertoi myös, että ”tiimissä purnataan, jos purnattavaa on”.

Työyhteisö-osiossa yksi toivoi järjestön sivuille ”sisäisiä nettisivuja”, joissa voisi käydä keskustelua käytänteistä. Vuorovaikutuksen kertoivat kaikki (8) olevan

keskiössä. ”Whatsapp piippaa ahkerasti.” Erilaisuus hyväksytään yleisen mielenpiteen mukaan (7), yksi jätti kohdan vastaamatta. ”Kaikkien panos on yhtä arvokas, jokainen saa tehdä työtä omilla vahvuuksillaan.” Häiritseviä asioita ei ole joko koettu olevan tai sitten niistä on voitu puhua avoimesti, eri näkökulmia arvostaen.

Apua annetaan ja pyydetään matalalla kynnyksellä (työmatkakyydit, parityöskentely jne.) Ryhmässä on kykyä huomioida toisten tarpeita.

Kunnioituksesta kysyttäessä kolme haastateltavaa mainitsi kokeneensa tulleen sa arvostetuksi. Kaikki olivat tässä kohtaa tyytyväisiä.

Työyhteisön ilmapiiriä sanottiin joustavaksi, luotettavaksi, myönteiseksi, sallivaksi, innostavaksi. Yhdessä vastauksessa toivottiin joskus työparia. Yksi jätti tämän kohdan vastaamatta. Työpari-asiasta keskustelimme vilkkaasti. Kaikki olivat kokeneet parityöskentelyn hyväksi vaihtoehdoksi, sitä toivottiin lisää.

Mielestäni haastattelu toi hyvin esille työyhteisön vahvuudet. Myös parannettavaa koettiin löytyvän, mikä on kehittyvän työyhteisön merkki.

Hankkeen kohdalla voidaan siis puhua osallistavasta kehittämistavasta. Näin mahdollistetaan toimijoiden osallistuminen kehittämiseen henkilökohtaisen näkemyksen, kokemuksen ja ajatuksen perusteella. Tavoitteena tulisi olla avoin dialogi osallistujien kesken, jossa myös eriäviä mielipiteitä kuultaisiin. (T. Toikko & T. Rantanen 2009, Tutkimuksellinen kehittämistoiminta)

Tahtoisin olla houkuttelemassa uusia opiskelijoita, vapaaehtoisia ja työkokeilijoita hankkeen pariin. Itse koen saaneeni harjoittelun ohella paljon uusia kontakteja, upeita kohtaamisia ja arvokasta kokemusta. Olen saanut kokeilla siipiäni perehdyttämisessä, työhyvinvointipäivän valmistelussa ja hankkeen markkinoinnissa perhetyön lisäksi. Työ on antanut tunteen merkityksellisestä tekemisestä ja vaikuttamisesta.

Toivon hankkeelle suotuisia myötätuulia ja pitkää ikää!

LIITE 3; tilaajan arviointi

Mervi Soukan kehittämistyö lapsirikas-hankkeessa

Mervi Soukka on toiminut Lapsirikas- Lapsirikkaiden perheiden toimiva arki-hankkeessa opiskelijana lähes hankkeen käytännön työn alusta alkaen, syksystä 2016. Mervin erityisenä kehittämistyön kiinnostuksen kohteena on ollut työhyvinvoinnin kehittäminen. Mervi on tehnyt arjen tukityötä ja palveluohjausta perheissä omalla lähialueellaan Oulunsalossa. Jonkin verran hän on harjoittelussa toiminut myös muissa Oulun kaupunginosissa.

Mervi Soukan erityisenä vahvuutena on vankka elämäkokemus ja herkkä tapa tavoittaa erityisesti perheenäitien arjen kuormitusta. Hän on taitava ”puheeksiottaja” ja on antanut monelle perheelle tätä kautta mahdollisuuden löytää palveluohjauksen kautta palveluita. Kannustus ja myötätunto ovat auttaneet perheitä eteenpäin. Mervi Soukka on tutustunut hankkeen aikana palveluverkostoihin. Hän on ollut mukana esittelemässä projektipäällikön kanssa esim. vapaaehtois-rekrytointitilaisuudessa ja alueellisissa verkostotilaisuuksissa hankkeen toimintaa. Tätäkin kautta on tullut kannustusta sekä vapaaehtoistyöhön lähtemiseen, että avun pyytämiseen hankkeelta. Mervi antoi kahteen lehteen henkilökohtaisen haastattelun tehtävästään ja kokemuksesta. Toisessa haastattelussa hän oli mukana perheenäidin kanssa, jossa oli toiminut perheen tukena

Lapsirikas-hankkeessa on Mervin harjoittelun aikana ollut useampi kehittämispäivä, jossa on kehitetty työn sisältöä, prosesseja sekä hankkeen vapaaehtoisrekrytointia. Hanke on järjestänyt ison seminaarin sekä koonnut yhteen hankkeessa toimivia. Mervi on tuonut kaikissa tilanteissa esille työssä jaksamisen, tehtävässä toimivan tuen sekä hyvän perehdyttämisen ja kouluttamisen tehtäviin. Hän teki hanketoimijoille kyselyn syksyllä 2017 kehittämispäivässä. Mervi oli suunnittelemassa päivää yhdessä projektipäällikön kanssa. Mervi on tuonut myös vahvasti esille sen, että kokeneemman tekijän kannattaa olla tukemassa uutta tekijää. Mervin tekemä opas uudelle tehtävään tulevalle on ollut käytössä noin vuoden.

Anne-Maria Takkula